Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

33 818

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

Nr. 69

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 april 2015

Naar aanleiding van het artikel in de Volkskrant van 22 april 2015 over het wegsturen van uitzendkrachten door Nationale Nederlanden is mij bij gelegenheid van de Regeling van werkzaamheden gisteren, gevraagd om uw Kamer hierover een brief te sturen met mijn reactie.

Alvorens hierop in te gaan, lijkt het mij goed nogmaals te memoreren dat de Wwz een vertaling is van de afspraken die zijn gemaakt bij het sociaal akkoord. Een wet ook die op brede steun in uw Kamer kon rekenen, niet in de laatste plaats vanwege de maatregelen die worden getroffen om doorgeschoten flex tegen te gaan: het gebruik maken van tijdelijke contracten, al dan niet op uitzendbasis, daar waar in feite sprake is van structureel werk. Dat vereist een cultuurverandering bij individuele werkgevers, zowel in de private markt als in de publieke sector. De recente berichtgeving duidt daar ook op. Tijdens het debat van afgelopen donderdag ben ik hier uitgebreid op ingegaan. Die verandering zal niet van de één op de andere dag zijn gerealiseerd, maar er uiteindelijk wel komen. Ook werkgevers weten dat investeren in bestendige arbeidsrelaties zich altijd loont en te verkiezen is boven korte termijn gewin. Tegelijkertijd moeten we ons realiseren dat niet alle werkzaamheden structureel van aard zijn en dat na de recente crisis en bij een aantrekkende economie, werkgevers eerst voorzichtig kunnen zijn alvorens beslissingen te nemen die hen ook voor de lange termijn binden.

Dat neemt niet weg dat ik, zoals ik in mijn brief van 15 april jongstleden (Kamerstuk 33 818, nr. 62) heb aangegeven, tijdens mijn werkbezoeken en

kst-33818-69
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

gesprekken met werkgevers en werknemers de afgelopen twee jaar voldoende goede voorbeelden heb gezien van bedrijven die vooruitlopend op deze wet hun personeelszaken op een fatsoenlijke manier hebben georganiseerd. Als voorbeelden heb ik genoemd een werkgever die de flexibele schil klein houdt door met het vaste werknemers af te spreken dat ze in de winter extra werken en dat compenseren met extra vrije tijd in de zomermaanden en werkgevers die werknemers niet eerst het maximale aantal tijdelijke contracten laten werken, maar meteen of binnen een jaar een vast contract aanbieden. Ook bij de cao onderhandelingen is nu aandacht voor de positie van flexibele werknemers. Zo zijn in de cao Ziekenhuizen afspraken gemaakt over het verhogen van het aantal vaste werknemers en het verminderen van het aantal tijdelijke werknemers en is het uitgangspunt in deze cao dat vast werk leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar. Partijen hebben verder afgesproken dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit. Het antwoord op de vraag van de heer Van Weyenberg of er ook voorbeelden zijn van situaties waarin werknemers wel een vast contract krijgen, luidt dan ook bevestigend.

Meer in het bijzonder met betrekking tot Nationale Nederlanden het volgende. Naar aanleiding van de berichtgeving is met dit bedrijf contact opgenomen. Uit deze contacten blijkt onder meer dat het betreffende memo waar de berichtgeving op is gebaseerd, slechts een informerend karakter heeft over de aanstaande wijzigingen. Hieraan kunnen als zodanig geen conclusies worden verbonden. Ter bevestiging heeft Nationale Nederlanden een verklaring doen uitgaan inhoudende dat, in gezamenlijkheid met de betreffende uitzendorganisaties, zorgvuldig uitvoering zal worden gegeven aan de Wwz en naar de letter en de geest van deze wet zal worden gehandeld.
Concreet betekent dit voor uitzendkrachten die binnenkort het einde van het aantal tijdelijke contracten bereiken (waarna een vast contract zou ontstaan) dat indien dit tot de mogelijkheden behoort zij een vast contract bij Nationale Nederlanden zullen krijgen. Als dat niet mogelijk is, kunnen zij in aanmerking komen voor een vast contract bij de uitzendorganisatie waarbij de betreffende medewerker alleen op een tijdelijke functie bij Nationale Nederlanden werkzaam zal zijn. Als beiden niet mogelijk zijn dan zal de arbeidsrelatie met de betreffende uitzendkracht worden beëindigd en vervolgens niet een nieuwe uitzendkracht worden aangenomen. Ten slotte heeft NN aangegeven dat voor de toekomst, als op voorhand duidelijk is dat sprake is van structurele werkzaamheden, gehandeld zal worden overeenkomstig letter en geest van de Wwz. Dat wil zeggen, dat werknemers rechtstreeks in dienst zullen worden genomen door NN en niet pas na het volledig doorlopen van de keten een vast contract zullen krijgen.
In het artikel in de Volkskrant werd ook gerefereerd aan het verlengen van de zogenoemde flexibele periode door tussenkomst van een andere uitzender. Nationale Nederlanden heeft aangegeven niet langer gebruik te zullen maken van deze mogelijkheid.

Tot slot merk ik op dat de vertegenwoordiging van de uitzendbranche zich ook aan het sociaal akkoord verbonden heeft. Ik ga er dan ook vanuit dat ook zij hun leden zullen oproepen naar de geest en letter daarvan te handelen. Ik zal hen daar in mijn contacten ook op wijzen.

Ik vertrouw er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher